

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 stycznia 2015 r. A. S. domagał się ustalenia, że z Grupą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od 21 września 2011r. do 3 listopada 2013r. łączyła go umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika stacji monitorowania alarmów. Nadto wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej łącznej kwoty 39.663,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż od września 2011 r. pracował w pozwanej spółce jako pracownik stacji monitorowania na podstawie umowy zlecenia, której egzemplarza jednak nie dla siebie nie otrzymał. Dodał, że w dniu 4 listopada 2013r. podpisał umowę o pracę, która przewidywała 168 godzin pracy w miesiącu za minimalnym wynagrodzeniem. Zaznaczył, iż sposób realizacji zawartej umowy zlecenia odpowiadał de facto umowie o pracę, a przy wykonywaniu pracy brak było rozgraniczenia między umową zlecenia, a umową o pracę. Dodał, że charakter wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę był identyczny. Biorąc pod uwagę, że pracownicy pracują u pozwanej około 240 godzin miesięcznie, powód był zobowiązany do zawarcia dodatkowo umowy cywilnoprawnej, która miała obejmować pozostałe godziny przepracowane w danym miesiącu. Zdaniem powoda między nim, a pozwaną istniał stosunek pracy między wrześniem 2011r. a listopadem 2013r. i nie jest przy tym ważne, że umowa została nazwana umową zlecenia, gdyż istnienie stosunku pracy nie jest uzależnione od nazwy zawartej umowy, a od warunków określonych w art. 22§1 k.p., tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju, pod kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę i za wynagrodzeniem.

Pozwana Grupa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Potwierdziła, że strony łączył w okresie od 4 listopada 2013r. do 30 czerwca 2014r. stosunek pracy, a uzgodnione pomiędzy stronami wynagrodzenie odpowiadało obowiązującemu w tym okresie minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Nadto zaprzeczyła, aby przed 4 listopada 2013r., była związana z powodem umową cywilnoprawną oraz aby powód świadczył na jej rzecz pracę w godzinach nadliczbowych.

Postanowieniem z dnia 25 października 2016r. na podstawie art. 477 w zw. z art. 194§3 k.p.c. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Agencję (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

W odpowiedzi na pozew Agencja (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Zakwestionowała powództwo co do zasady, jak i co do wysokości. Przyznała, iż strony zawarły dwie umowy zlecenia, tj. w dniu 19 września 2011r. i 31 grudnia 2013r. Podkreśliła, że stacja monitorowania, w której powód realizował objęte zakresem umów zleceń czynności nie była własnością pozwanej, gdyż na podstawie umowy o współpracy z dnia 1 marca 2004r. pozwana świadczy usługi podwykonawstwa na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Zwróciła uwagę, iż istotne znaczenie ma wola stron wyrażona w treści umowy, gdyż przy ustalaniu treści umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, a nie jej nazwa. Natomiast praca wykonywana osobiście i w sposób ciągły, pod kierownictwem nie odpowiada jedynie stosunkowi pracy, gdyż cechy te mogą występować również przy umowach cywilnoprawnych. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, jednakże sposób wykonywania pracy przez powoda nie przejawia cech typowych dla pracowniczego charakteru zatrudnienia. Przeciwnie ustaleniu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda przemawia nadto okoliczność związania od listopada 2013r. stosunkiem pracy z odrębnym podmiotem Grupą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., gdyż zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą pracownika może być jedynie jeden pomiot, dlatego też roszczenie o ustalenie stosunku pracy łączącego strony nie może zostać uwzględnione. Poza tym wynagrodzenie za pracę nie jest świadczeniem podzielnym, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Podniosła nadto zarzut

częściowego przedawnienia roszczenia o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych do kwot wymagalnych przed dniem 25 października 2013r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. w dniu 19 września 2011 r. podpisał dokument zatytułowany „umowa zlecenia”, gdzie jako zleceniodawcę wskazano Agencję (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Jako przedmiot umowy wskazano zapewnienie ochrony mienia. Została zawarta na czas nieoznaczony, począwszy od 19 września 2011r.

Umowa zlecenia formalnie przestała obowiązywać dnia 31 grudnia 2013 r.

Wynagrodzenie ustalono na kwotę 7 zł netto za godzinę.

W dniu 31 grudnia 2013r. A. S. podpisał z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kolejną umowę zlecenia, która została także zawarta na czas nie oznaczony, począwszy od dnia 1 stycznia 2014r.

Wynagrodzenie ustalono na poziomie 7,50 zł netto za godzinę pracy.

Dowód: przesłuchanie A. S. w charakterze strony – k. 67v.-68 w zw. z k. 156-157, 194, umowy zlecenia – k. 169-170.

A. S. z Grupą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. łączył stosunek pracy w okresie od dnia 4 listopada 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. A. S. świadczył pracę jako operator stacji monitorowania alarmów. Jego wynagrodzenie zasadnicze wpisywane do umowy stanowiło równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Niesporne , a nadto dowód: świadectwo pracy, umowa o pracę cz. B akt osobowych powoda.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (zwana spółką) i Agencja (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (zwana wykonawcą) zawarły w dniu 1 marca 2004r. umowę o współpracę, na mocy której spółka i wykonawca zobowiązały się do współpracy na terenie całego kraju, przy wykonywaniu umów zawartych pomiędzy spółką, a jej kontrahentami. Przedmiotem umowy było m.in. powierzenie wykonawcy przez spółkę wykonywania bezpośredniej ochrony fizycznej oraz zabezpieczenia technicznego. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Dowód: umowa o współpracy wraz z aneksami - k. 171-174.

Umowa o pracę zawarta z Grupą (...) sp. z o. o. w W. i umowa zlecenia zawarta z Agencją (...) sp. z o. o. w W. dotyczyły tych samych czynności ochrony. Nie rozdzielano obowiązków pomiędzy wykonywaniem jednej i drugiej umowy. W obu przypadkach przełożonym A. S. była ta sama osoba. Pisma składane do jednej spółki były rozpoznawane przez tę drugą. Przez cały okres zatrudnienia A. S. nosił jeden identyfikator – wystawiony na Grupę S.. Również przez cały okres (objęty dwoma umowami) obowiązywał go taki sam harmonogram pracy (grafik) i lista obecności.

Dowód: przesłuchanie A. S. w charakterze strony – k. 67v.-68 w zw. z k. 156-157, 194, zeznania świadka K. M.– k. 239-240, listy obecności – k. 50-66, grafiki – k. 11-14, pismo z 3 czerwca 2013 r.- k. 48, pismo z 20 stycznia 2014 r. – k. 49, identyfikator – k. 140-141

A. S. wykonując pracę posługiwał się wyposażeniem stacji, nie miał żadnych własnych narzędzi.

W trakcie 24 - godzinnej służby cały czas pracował w tym samym miejscu, w jednostajny sposób, miał tego samego przełożonego. Sposób wykonywania przez niego pracy podczas całej służby nie zmieniał się.

Godziny pracy były przewidziane w grafiku obejmującym okres miesiąca, a przygotowywanym przez samych pracowników i zatwierdzanym przez kierownika. Pracownicy mogli zamieniać się zmianami między sobą jedynie za zgodą kierownika. Kierownikiem powoda był P. K., który wydawał mu polecenia i egzekwował ich wykonanie.

Przez cały okres świadczenia pracy u pozwanej A. S. odbywał 24-godzinne służby, od godziny 7:00 do godziny 7:00 następnego dnia. W miesiącu powód odbywał co najmniej 10 takich służb, czyli łącznie 240 godzin. Zdarzało się, że służb tych było w miesiącu więcej. Praca była wykonywana w każdy dzień tygodnia. Czas pracy obejmował również weekendy i święta. Za godziny nadliczbowe nie otrzymywał w zamian czasu wolnego.

A. S. faktycznie przepracował u pozwanych:

- we wrześniu 2011r. – 72 godziny,
- w październiku 2011r. – 264 godziny,
- w listopadzie 2011r. – 240 godziny,
- w grudniu 2011r. – 264 godziny,
- w styczniu 2012r. – 252 godziny,
- w lutym 2012r. – 250 godzin,
- w marcu 2012r. – 264 godziny,
- w kwietniu 2012r. – 264 godziny,
- w maju 2012r. – 312 godzin,
- w czerwcu 2012r. – 240 godzin,
- w lipcu 2012r. – 240 godzin,
- w sierpniu 2012r. – 216 godzin,
- we wrześniu 2012r. – 240 godzin,
- w październiku 2012r. – 264 godziny,
- w listopadzie 2012r. – 240 godzin,
- w grudniu 2012r. – 240 godzin,
- w styczniu 2013r. – 240 godzin,
- w lutym 2013r. – 240 godzin,
- w marcu 2013r. – 240 godzin,
- w kwietniu 2013r. – 216 godzin,
- w maju 2013r. – 240 godzin,
- w czerwcu 2013r. – 264 godziny,
- w lipcu 2013r. – 240 godziny,
- w sierpniu 2013r. – 216 godzin,
- we wrześniu 2013r. – 264 godziny,

- w październiku 2013r. – 240 godzin,
- w listopadzie 2013r. – 240 godzin,
- w grudniu 2013r. – 264 godziny,
- w styczniu 2014r. – 240 godziny,
- w lutym 2014r. – 274 godziny,
- w marcu 2014r. – 240 godziny,
- w kwietniu 2014r. – 288 godzin,
- w maju 2014r. – 288 godziny,
- w czerwcu 2014r. – 288 godziny.

A. S. przysługiwało wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych:

- za 2011r. w wysokości 3.084,36 zł,
- za 2012r. w wysokości 10.480,24 zł,
- za 2013r. w wysokości 9.027,82 zł,
- za 2014r. w wysokości 7.516,16 zł.

Nie było możliwości zastępstwa w pracy przez inną osobę.

Za niewykonanie polecenia pracownicy byli karani finansowo, kary te były potrącane z wypłacanego im wynagrodzenia.

Dowód: grafik pracy powoda za lata 2011-2014 – k. 11-14 , listy obecności – k. 50-66, przesłuchanie A. S. w charakterze strony – k. 67v.-68 w zw. z k. 156-157, 194, opinia biegłego sądowego G. D. – k. 105-115, zeznania świadka K. M.– k. 239-240.

W Grupie (...) sp. z o. o. w W. obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Norma dobową wynosiła 8 godzin, zaś tygodniowa 40. Pora nocna obejmowała godziny od 22.00 do 6.00. Czas pracy pracowników ochrony, grup interwencyjnych mógł zostać przedłużony do 24 godzin na dobę.

Dowód: Regulamin Pracy – k. 87-98, informacja dla pracownika – cz. B. akt osobowych powoda.

A. S. w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia wykonywał te same czynności.

Dowód: przesłuchanie A. S. w charakterze strony – k. 67v.-68 w zw. z k. 156-157, 194, zeznania świadka K. M.– k. 239-240

Faktyczna wysokość wynagrodzenia A. S. wynosiła 7 zł netto za godzinę pracy, a od 1 stycznia 2012r. – 7,50 zł netto. Miał odbyć minimum 10 służb w miesiącu po 24 godziny. Na podstawie umowy o pracę pracownikom wypłacano wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów, a resztę należności stanowiącej wynagrodzenie według stawki godzinowej - z tytułu umów zlecenia. Suma wynagrodzenia wypłacanego za dany miesiąc (w dwóch przelewach) stanowiła iloczyn ilości godzin przepracowanych przez niego w danym miesiącu i stawki godzinowej. Część tej sumy, stanowiącą minimalne wynagrodzenie za pracę, przelewano na konto do 10-go dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który było należne, a pozostałą

część przelewano do 20-go dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który było należne. Pierwszego przelewu dokonywała Grupa (...) sp. z o.o. w W., zaś drugiego przelewu dokonywała Agencja (...) sp. z o.o. w W..

Dodatek za pracę w godzinach nocnych nie był naliczany i wypłacany.

Dowód: wydruki z konta bankowego – k. 81 – 85, przesłuchanie A. S. w charakterze strony – k. 67v.-68 w zw. z k. 156-157, 194.

Spółki Grupa (...) oraz Agencja (...) mają ten sam adres siedziby.

Dowód: wydruki KRS – k. 29-30, 135-136.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w zakresie ustalenia stosunku pracy, a w zakresie dotyczącym dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta j- w przeważającej części.

Żądanie ustalenia stosunku pracy oparte jest na treści art. 189 k.p.c. , zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Powód taki interes miał, gdyż umowa stron nie odzwierciedlała jego zdaniem rzeczywistego jej wymiaru. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r ., II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479). Rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w dalszym zatrudnieniu, stąd istniejący zazwyczaj interes prawny w ustaleniu stosunku pracy. Zauważenia wymaga też, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą jest istnienie interesu prawnego w takim ustaleniu.

Analiza zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego przemawiała za przyjęciem, iż powoda łączyła z pozwaną Agencją (...) sp. z o.o. w W. stosunek pracy w spornym okresie tj. w okresie od dnia 19 września 2011r. do dnia 3 listopada 2013r.

Stosunek prawny łączący strony zawierał wszystkie cechy stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p., dlatego też nie było potrzeby analizowania poszczególnych jego elementów.

Charakter stosunku łączącego strony należy oceniać nie tylko przez treść umowy (która może być kształtowana tak, by ukrywać rzeczywisty charakter zatrudnienia), ale przede wszystkim rzeczywisty sposób jej wykonywania.

Za przyjęciem pracowniczego stosunku w spornym okresie przemawiał tożsamy charakter wykonywanych czynności wykonywanych na podstawie umowy o pracę i umów zlecenia, na takim samym stanowisku i w takim samym wymiarze czasu pracy. Praca była wykonywana w tym samym miejscu i w tym samym czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Powód świadczył pracę w sposób ciągły, począwszy od 19 września 2011r. Umowa zawarta przez strony w dniu 19 września 2011r., a następnie w dniu 31 grudnia 2013r. stanowi w istocie uzupełnienie istniejącej już umowy o pracę. Wykonywanie tego samego rodzaju pracy po godzinach pracy, nawet przy akceptacji pracownika, powoduje zatem pracę nadliczbową, a w konsekwencji również prawo pracownika do wynagrodzenia wraz ze stosownym dodatkiem.

Natomiast żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w treści art. 151 § 1 k.p., art. 151(1) § 1 i § 2 k.p.

Zgodnie z tymi przepisami praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Jak stanowi art. 151 (2) §1-3 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może mu udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez takiego wniosku i w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, co nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W ww. przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, co daje mu uprawnienie do wydania pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy nie formułują szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, na co powołał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r. (sygn. akt I PRN 58/75, (...) 1977, nr 6, s. 66). W szczególności jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowany brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków. Pogląd ten wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., (sygn. akt I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343).

Do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, dochodzi przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy. Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej ma w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Wyraźnie stwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (w tym konkretnym przypadku za pracę podczas delegacji służbowej) od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78).

W myśl zaś art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Rekompensata za pracę nocną polega na wypłacie dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatek ma charakter niezależny od przysługujących pracownikowi innych świadczeń, czyli wynagrodzenia za pracę oraz ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę nocną przysługuje wszystkim pracownikom, którzy świadczą pracę w nocy. Ustawa nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyłączeń.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, zważyć należy, iż Sąd winien w pierwszej kolejności rozstrzygnąć charakter prawny oraz charakter umów zatytułowanych „zlecenie” łączących powoda A. S. z pozwaną obok umowy o pracę. Powód stał bowiem na stanowisku, że umowa zlecenia została zawarta jedynie dla pozorów, tj. po to, by ominąć przepisy dotyczące świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za taką pracę.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie daje podstawy do uznania twierdzeń powoda za zasadne. Jako okoliczność bezsporną należy potraktować zeznania powoda w zakresie dotyczącym okresu, wymiaru i charakteru wykonywanej pracy, gdyż strona pozwana nie wyprowadziła kontrargumentu na te okoliczności. Sąd przyjął za miarodajne również zeznania świadka K. M., gdyż były one spontaniczne i zupełnie spójne z zeznaniami składanymi przez powoda. Świadek potwierdził mechanizm zatrudniania w pozwanych spółkach na podstawie dwóch umów, tj. umowy o pracę na kwotę minimalnego wynagrodzenia oraz umowy zlecenia obejmującej resztę kwoty wynikającej z wyliczenia. Nadto zakres zadań i obowiązków wynikających z obu rodzajów umów był taki sam. Potwierdził także, że początkowe zatrudnienie powoda tylko w oparciu o umowę zlecenia, odpowiadało w istocie pracowniczemu podporządkowaniu: co do czasu, miejsca pracy i wiążących poleceń kierownika. Zasadą było, że pracownicy stacji monitorowania w jednym miesiącu pracowali co najmniej 240 godzin (10 służb po 24 godziny). Pracowali również w niedziele i święta, nie otrzymywali czasu wolnego w zamian za godziny nadliczbowe. Sąd pominął natomiast dowód z zeznań świadka T. K., z uwagi na nieprzeprowadzenie postępowania w składzie ławniczym oraz brak możliwości jego przesłuchania w późniejszym terminie.

Z zeznań powoda oraz korespondujących z nimi zeznań przesłuchanego w sprawie świadka wprost wynika, iż powód przez cały okres swojej pracy wykonywał czynności tego samego rodzaju zleczone przez przełożonych, będących pracownikami pozwanej. Powód wykonywał czynności z zakresu ochrony – jako pracownik stacji monitorowania alarmów, korzystając przy tym z narzędzi i wyposażenia dostarczonego przez pozwaną spółkę. Nie sposób było przy tym wyodrębnić, kiedy powód pracował w ramach stosunku pracy, a kiedy w ramach umowy zlecenia. Cały czas bowiem wykonywał jednolite czynności pod kierownictwem tej samej osoby, która codziennie wyznaczała mu do wykonania konkretne zadania, których nie dało się wykonać w ramach ośmiu godzin (służby trwały 24 godziny). Należy zauważyć, że w momencie, w którym powód rzekomo kończył świadczenie pracy na podstawie stosunku pracy (po upływie 8-godzinnego dnia pracy), nic się w jego pracy nie zmieniało. Nie sposób wskazać momentu rozpoczęcia usług na podstawie umowy zlecenia. Powód nie przerywał wykonywanych zajęć. Celem jedynie formalnego rozdzielenia czasu pracy pomiędzy stosunek pracy a umowę zlecenia było obejście prawa pracy, a w szczególności uregulowań dotyczących norm czasu pracy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jedynie formalnie zawarte były umowy cywilnoprawne A. S. z podmiotem powiązany z pracodawcą (Agencja (...) spółka z o.o. w W.). Trudno przyjąć bowiem, aby podmiot niezwiązany z pozwaną spółką akceptował fakt wypłaty wynagrodzenia, mimo braku wykonywania na jego rzecz jakichkolwiek czynności bez takiego powiązania. (...) pracy powoda cały czas wyglądał tak samo – ciągle pracował w tym samym charakterze, przy użyciu tych samych narzędzi pracy, z podległością wobec tych samych osób, a tylko 8 godzin pracy było zaliczane przez pozwaną spółkę, jako czas pracy w ramach stosunku pracy. Pozostałe godziny natomiast były przez nią traktowane jako czynności wykonywane w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z powiązany podmiotem (okoliczności te wynikają wprost z zeznań powoda oraz przesłuchanego w sprawie świadka). Podział ten miał charakter jedynie formalny, ponieważ – jak wskazywano powyżej – w pracy powoda po ósmej godzinie zupełnie nic nie ulegało zmianie. W istocie bowiem powód

w dalszym ciągu świadczył pracę na rzecz podmiotu, z którym miał zawartą umowę o pracę, tj. na rzecz pozwanej spółki.

Powyższe oznacza, że celem formalnego rozdzielania czasu pracy - dotyczącej tego samego rodzaju czynności, co objęte stosunkiem pracy - pomiędzy stosunek pracy a umowę zlecenia, było obejście prawa pracy, służące ominięciu uregulowań dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podobna sytuacja była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozdzielenie czynności służących przygotowaniu i poprowadzeniu audycji radiowej, a zatem czynności składających się na to samo zadanie dziennikarskie, pomiędzy umowę o pracę (za najniższym możliwym wynagrodzeniem za pracę) i umowę prawa cywilnego (za wynagrodzeniem, które nie obciążało pracodawcy dodatkowymi kosztami pracy) może sugerować zamiar obejścia prawa [...]. Podobnie zamiar obejścia prawa może sugerować rozdzielenie wykonywanej przez powódkę jednorodnej pracy na dwa podmioty odbierające świadczenie. Ponadto, w dalszej części uzasadnienia Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii występowania różnych podmiotów jako strony umowy o pracę i strony umowy prawa cywilnego: faktycznie istniała tożsamość podmiotowa po stronie pracodawcy i zamawiającego dzieło, a obydwie umowy - umowa o pracę i umowa o dzieło - w istocie składały się na jeden stosunek pracy, zaś rozbitcie więzi łączącej powódkę z faktycznym pracodawcą na dwa podmioty i dwa różne stosunki prawne (pracy i prawa cywilnego) miało służyć obejściu prawa.

W uzasadnieniu do tego samego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał na konsekwencje obejścia prawa: w takim zakresie zawarte przez strony uzgodnienia - niezależnie od ewentualnej woli stron wyrażonej w nadanej im formie umów cywilnoprawnych - są w sferze prawa pracy nieważne z mocy art. 18 § 2 k.p., na podstawie którego w miejsce postanowień nieważnych umów cywilnoprawnych stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 22 § 1 i 11 k.p.). Natomiast w sferze prawa cywilnego zawarte przez pracodawcę umowy prawa cywilnego na wykonywanie przez pracowników poza czasem pracy tych samych rodzajowo czynności, co objęte stosunkami pracy, są również nieważne z mocy art. 58 § 1 k.c. jako czynności prawne sprzeczne z ustawą. Pozorne umowy cywilnoprawne są nieważne (art. 83 k.c.), a skoro praca była faktycznie wykonywana, świadczenie pozostaje ex lege objęte kontraktami pracowniczymi, które automatycznie rodzą obowiązek opłacania składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze pracowników przy wykonywaniu tej samej rodzajowo pracy zawodowej. Kontynuując, Sąd Najwyższy stwierdza w odniesieniu do wcześniejszych orzeczeń, że nie jest możliwe wykonywanie tych samych zadań i obowiązków pracowniczych częściowo na podstawie umowy o pracę, a częściowo na podstawie umowy o dzieło.

Także w wyroku z dnia 30 czerwca 2000 r. (sygn. akt II UKN 523/99), dotyczącym już jednak jedynie zawierania dodatkowych umów cywilnych z pracodawcą, Sąd Najwyższy wskazał, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne.

Ponadto warto przywołać orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015 r. II PK 282/14, LEX nr 1771522, M.P.Pr. (...) - 603, wydane w stanie faktycznym zbliżonym do niniejszego, w którym Sąd ten wskazał, iż czynności formalnie wykonywane na rzecz innego, niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 1¹ obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela przywołane wywody Sądu Najwyższego.

Niewątpliwie niniejsza sprawa – przede wszystkim z uwagi na tożsamość przedmiotową zadań wykonywanych przez powoda w ramach stosunku pracy i umów prawa cywilnego, zawartych przy tym z podmiotem powiązanim z pracodawcą, z uwagi na tożsamość miejsca świadczenia pracy, tożsamość sprzętu – jawi się jako analogiczna do spraw, którymi Sąd Najwyższy zajmował się w ww. orzeczeniach. W pełni uprawnione pozostają zatem twierdzenia powoda, wskazujące na fakt zawierania umów cywilnych jedynie w celu obejścia przepisów dotyczących czasu pracy i wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. W efekcie należy uznać zawarte umowy cywilnoprawne za nieważne w świetle art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz zastosować art. 22 §1, §1¹ i §2 k.p., w myśl których zatrudnienie w warunkach określonych w §1 (tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 k.p.

Poza tym już od samego początku zatrudnienia powoda wiązały grafiki, z góry określone godziny pracy, które potwierdzał podpisując listy obecności, a także miejsce pracy zorganizowane w pełni przez podmiot zatrudniający, czy wreszcie wiążące polecenia wydawane przez przełożonego.

W konsekwencji należało przyjąć, że początkowo powód wykonywał wszystkie swoje obowiązki w ramach stosunku pracy łączącego go z Agencją (...) sp. z o.o. (do dnia 3 listopada 2013r.), natomiast z dniem 4 listopada 2013r. powoda przejęła Grupa (...) sp. z o.o. W początkowym okresie powód zawierał z Agencją (...) sp. z o.o. dwie umowy zlecenia, tj. w dniu 19 września 2011r. i 31 grudnia 2013r., które Sąd uznaje za stosunek pracy. Umowę o pracę z Grupą (...) sp. z o.o. powód zawarł dopiero począwszy od 4 listopada 2013r. i tę chwilę Sąd uznał, za przejęcie pracownika w trybie art. 23¹ k.p. Po tej dacie nic jednak nie zmieniło się w wykonywanych przez powoda zadaniach, miejscu, czasie i specyfice pracy.

W niniejszej sprawie powód wystąpił z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy, zatem przesądzenie powyższego było niezbędne do oceny jego roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres sporny. Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10).

Przepis art. 22 k.p. nie wyklucza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998r. (sygn. II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627) przepis art.22 k.p. nie stwarza domniemania prawnego umowy o pracę. Zadaniem niniejszej regulacji jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa prawa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy. O ile więc niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych, których charakter wykonywania odpowiada umowom o pracę, to w pełni dozwolone jest świadczenie obowiązków w ramach umowy o pracę w sposób charakterystyczny dla umów cywilnoprawnych.

Jak wskazano, praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności, ale nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb

czynności zleczanych na bieżąco (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.10.1999 r. sygn. akt I PKN 307/99, opubl. OSNP 2001/7/214).

Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy, podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem pracy.

O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353¹ kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stałe i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. W przypadku powoda swobodna decyzja przy kontraktowaniu została jednak ograniczona, ponieważ nie otrzymał (nawet w trakcie zatrudnienia na własną prośbę) własnego egzemplarza umowy zatytułowanej „zlecenie”. Poza tym jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (oceniałego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 11 k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30).

Podstawowymi cechami odróżniającymi stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem danego przedsięwzięcia. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje cecha podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1979r., II URN 19/79, N. Prawo Nr (...)), wykonywanie pracy zmianowej i stałej dyspozycyjności oraz dokładnej realizacji powierzonego zadania oraz wykonywania zadań pod nadzorem kierownika (tak w wyroku z dnia 11 września 1997r., II UKN 232/97, OSNAPiUS Nr 13/1998, poz. 407, w wyroku z dnia 22 grudnia 1998r., I PKN 517/98 OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138).

W niniejszej sprawie wystąpiła większość ze wskazanych elementów. Jak wynika z zeznań powoda i świadka, charakter pracy i sposób jej świadczenia przez osoby pracujące w pozwanych spółkach czy to na podstawie samej umowy zlecenia, czy na podstawie umowy o pracę był taki sam. Pozwana spółka (Agencja (...) sp. z o.o.) jednak na początku zatrudnienia zawierała z pracownikami zazwyczaj jedynie umowę zlecenia. Już jednak wtedy osoba pracująca na jej podstawie (w tym powód) miała określony czas pracy (w grafikach), miała ogólnie określone miejsce świadczenia pracy, była podporządkowana poleceniom przełożonym, sposób wykonywania przez nią pracy był na bieżąco kontrolowany, była karana karami finansowymi, pracowała przy użyciu sprzętu zapewnionego przez pracodawcę. Mając zatem na względzie powyższe, Sąd uznał, iż strony ((...) sp. z o.o.) już od dnia 19 września 2011r. łączył stosunek pracy. Powód dochodził nadto wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej począwszy od 19 września 2011r.

Sąd uznał że najbardziej miarodajnym sposobem ustalenia liczby godzin nadliczbowych i pracy nocnej będzie kwota przelewów, dokonanych na rzecz powoda z dwóch źródeł łącznie: z pierwotnie pozwanej spółki i z Agencji (...) oraz z przedstawionego grafiku pracy powoda za lata 2011-2014 (k. 11-14).

Ze zgodnych zeznań powoda i świadka K. M. wynika, że umówiona kwota wynagrodzenia wynosiła 7 zł netto za godzinę, natomiast od dnia 1 stycznia 2014r. – 7,50 zł netto. Suma przelewów z obu spółek stanowiła wynagrodzenie z jednego stosunku pracy, o czym była mowa powyżej. Suma ta podzielona przez stawkę godzinową wskazaną powyżej dawała więc w każdym miesiącu nominal faktycznie przepracowanych godzin. Powód bowiem przyznał, że otrzymywał normalne wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, a w tym postępowaniu dochodzi jedynie dodatku za godziny nadliczbowe, porę nocną oraz za pracę w niedziele i święta.

Sąd, ustalając rzeczywisty czas pracy powoda - oparł się przede wszystkim na kwotach przelewów, które oddawały liczbę rozliczonych godzin.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D.. Biegły w szczegółowej, umotywowanej i logicznej opinii odpowiedział na pytania Sądu i poparł to stosownymi wyliczeniami. Opinia w pełni nadaje się do wykorzystania w sprawie. Biegły dokonał obliczeń z osobna dla każdego trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego. Opinia odpowiada w pełni zakreślonej przez Sąd tezie dowodowej, a skonstruowanej z uwzględnieniem wykazanych okoliczności faktycznych. Zarzuty strony pozwanej stanowiły de facto polemikę z ustaleniami stanu faktycznego i założeniami przyjętymi przez Sąd w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego. W związku z uznaniem, iż całość pracy wykonywanej przez powoda stanowił pracę w ramach stosunku pracy, a nie wykonanie umów cywilnych, uznanych na podstawie art. 58 k.c. za nieważne, pozwane spółki są zobowiązane do uiszczenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym kontekście dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie może mieć znaczenia fakt, iż podmiot, z którym powoda łączył stosunek prawny, uznany następnie za nieważny jako zmierzający do obejścia prawa, uiszczał na rzecz powoda należności, do których zapłaty nie był zobowiązany. Należy przypomnieć, że spółka, z którą powód miał zawartą umowę cywilnoprawną były powiązane z pracodawcą powoda, a wynagrodzenie wypłacała mu mimo braku wykonywania na jej rzecz jakichkolwiek czynności. Niemniej powód odliczył świadczenia wypłacone przez ten podmiot od kwoty dochodzonej w pozwie.

Ustalenia stanu faktycznego doprowadziły do przyjęcia, iż dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, co przesądziło o zasadności powództwa również w tym zakresie.

Zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwotach wynikających z wyliczenia biegłego, w którym Sąd nie zauważył pomyłek (k. 105-115). Przy czym od pozwanej Agencji zasądzono kwoty za okres pracy w Agencji (pierwsze dziewięć pozycji w wyliczeniu biegłego – k. 115), a od pozwanej Grupy – za dalszy okres (ostatnie trzy pozycje w wyliczeniach biegłego – k. 115).

W pozostałym zakresie oddalono powództwo.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z żądaniem powoda od dnia wniesienia powództwa. Poszczególne zaległości stały się wymagalne we wcześniejszych datach.

O kosztach procesu w punkcie V. rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem strona przegrywając sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Natomiast na mocy art. 105 k.p.c. współuczestnicy sporu zwracają koszty procesu w częściach równych. Sąd przyjął stawkę kosztów zastępstwa procesowego z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz.U. z 2013 r., poz. 490 j.t., obowiązującego w chwili wniesienia powództwa. Wyniosła ona 1.800 zł. Koszty rozdzielono stosunkowo, mając na uwadze, że jedna z pozwanych była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, a powód wygrał w 76%. Zatem

koszt powoda to 1368 zł (1800 *0,76), koszt pozwanej Grupy to 432 zł (1800*0,24). Różnica to 936 zł na rzecz powoda. Na mocy art. 105 k.p.c. kwotę tę rozdzielono na obu pozwanych w równych częściach, po 432 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła więcej niż 50.000 złotych powód nie był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu. Zatem pozwana Agencję (...) sp. z o.o. obciążono w punkcie VI wyroku kwotą 1018 zł, natomiast pozwana Grupę (...) sp. z o.o. w punkcie VII. wyroku kwotą 488 zł.

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3. (...)

21.05.2018 r.